

## Nietypowe stosunki zatrudnienia, część 2

### V. Zatrudnienie pracownicze osób zarządzających zakładem pracy

Używając pojęcia pracownika zarządzającego, mam na uwadze osoby pełniące funkcje kierowania (zarządzania) daną jednostką organizacyjną, do których zaliczyć można zarówno pracowników na stanowiskach kierowniczych w sektorze prywatnym (np. członkowie zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej, członkowie zarządu spółdzielni), jak i publicznym (np. kierownik podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, dyrektor instytucji kultury).

Pojęcie pracowników zarządzających zakładem pracy w rozumieniu przyjętym w niniejszym tekście nie jest równoznaczne z występującymi w Kodeksie pracy pojęciami:

1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), do których należą: a) pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, b) pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz c) główni księgowi,

2) osoby dokonującej w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.), którą może być: a) osoba zarządzająca jednostką organizacyjną, b) osoba wchodząca w skład organu zarządzającego tą jednostką albo c) inna wyznaczona do tego osoba.

Pierwsze ze wskazanych pojęć zostało skonstruowane wyłącznie na użytek przepisów o czasie pracy, zaś drugie z nich – w celu określenia osób dokonujących czynności ze stosunku pracy.

Do osób zarządzających zakładem pracy w rozumieniu przyjętym w niniejszym opracowaniu nie zaliczamy głównego księgowego (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.) ani osoby upoważnionej na zasadzie wyznaczenia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.), chyba że wyznaczenie to prowadzi do powierzenia jej stanowiska kierowniczego.

Stosunki zatrudnienia osób zarządzających zakładem pracy odznaczają się właściwościami na tyle szczególnymi, że zasadne staje się pytanie o sensowność stosowania do nich kodeksowego pojęcia stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Zadaniem tych osób jest zarządzanie zasobami zakładu, w związku z czym wykonują one kompetencje kierownicze wobec wszystkich pozostałych pracowników, zatrudnionych przez danego pracodawcę. Z

tego powodu są one postrzegane jako osoby działające „z ramienia” pracodawcy lub wręcz utożsamiane z podmiotem zatrudniającym, nie zaś z załogą zakładu pracy.

Zasadniczym pytaniem pozostaje to, czy w odniesieniu do omawianej grupy osób wykonywane jest kierownictwo pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Niełatwo jest wskazać podmioty, którym przysługują kompetencje kierownicze w rozumieniu prawa pracy w stosunku do pracowników zarządczych. Trudno jest wyodrębnić instrumenty podporządkowania tych pracowników, takie jak możliwość kształtowania za pomocą poleceń przedmiotu ich pracy, wyznaczania czasu i miejsca wykonywania pracy.

Przykładem osoby pełniącej stanowisko kierownicze w danej jednostce jest członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej. Kodeks spółek handlowych przewiduje pewne przejawy podporządkowania zarządu innym organom spółki, np. ograniczenia wynikające z uchwał wspólników (art. 207 ustawy z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych; dalej: k.s.h.), jednak ten typ podporządkowania wynika ze stosunku organizacyjnego (wewnątrzspółkowego), a nie ze stosunku pracy.

W orzecznictwie sądowym sformułowano **konceptję podporządkowania autonomicznego**, które zakłada podległość zadaniom wyznaczonym przez pracodawcę, przy pozostawieniu pracownikowi swobody co do sposobu ich realizacji. Akcentuje się, że podporządkowanie pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 lipca 2019 r., III AUa 205/19). Konceptcja podporządkowania autonomicznego jest krytykowana przez przedstawicieli doktryny prawa pracy, którzy wskazują, że prowadzi ona do zanegowania istotnego elementu pojęciowego stosunku pracy, jakim jest kierownictwo pracodawcy wraz z odpowiadającymi mu uprawnieniami kierowniczymi (do których należy przede wszystkim możliwość wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy - art. 100 § 1 k.p.), oraz do zamazania różnic pomiędzy stosunkiem pracy i stosunkami cywilnoprawnymi, których przedmiotem jest świadczenie usług.

Jednak należy zauważyć, że odrębne od Kodeksu pracy przepisy prawa przewidują wprost zatrudnienie w ramach stosunku pracy menedżerów pełniących funkcje w określonego rodzaju podmiotach. Obligatoryjne zatrudnienie w ramach stosunku pracy uregulowano w przypadku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, wójta (burmistrza, prezydenta) w

gminach (stosunek pracy na podstawie wyboru), a także dyrektora państwowej i samorządowej instytucji kultury (stosunek pracy na podstawie powołania - art. 15 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, tj. DzU z 2020 r., poz. 194). Możliwość zawarcia stosunku pracy przewidziano natomiast m.in. w odniesieniu do członków zarządu spółdzielni, członków zarządu spółek kapitałowych (art. 203 § 1 k.s.h., art. 370 § 1 k.s.h.) i kierownika podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą (art. 47 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, t.j. Dz.U z 2020 r., poz. 295).

Powyższe przykłady świadczą o tym, że **osoby zarządzające (menadżerowie zarządzający daną jednostką) mogą być, w aktualnym stanie prawnym, zatrudniane w ramach stosunku pracy**. Założenie to można wyprowadzać z tego, że przytoczone przepisy prawa przewidują taki szczególny rodzaj zatrudnienia w ramach stosunku pracy, mimo braku podporządkowania pracowniczego takich osób, bądź z tego, że ich podporządkowanie przybiera charakter autonomiczny, odbiegający od właściwości charakteryzujących typowy stosunek pracy.

Inne problemy wiążące się z zatrudnieniem tej kategorii osób:

### **1) Odpowiedzialność porządkowa**

Wskazuje się niekiedy na niedopuszczalność jej stosowania wobec pracowników zaliczanych do kadry kierowniczej najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach, z uwagi na nieadekwatność przesłanek tej odpowiedzialności i stosowanych sankcji w przypadku pracowników, przedmiotem zobowiązania których jest zarządzanie zakładem pracy. Niemniej przepisy art. 108 i nast. k.p. nie przewidują odstępstw podmiotowych od kodeksowego modelu odpowiedzialności porządkowej.

### **2) Odpowiedzialność materialna**

W tej dziedzinie wątpliwości aksjologiczne budzi zastosowanie wobec pracownika zarządzającego zakładem pracy, który nieumyślnie wyrządził szkodę, mechanizmu ograniczającego wysokość odszkodowania do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.). Co do zasady limit ten zachowuje jednak moc obowiązującą. Modyfikacja następuje w odniesieniu do niektórych menedżerów na drodze wykładni ustaw odrębnych, poprzez przyznanie prymatu szczególnemu reżimowi pełnej odpowiedzialności majątkowej, przewidzianemu w nich dla stosunku organizacyjnego istniejącego między zarządcą a zarządzaną jednostką (zob. art. 292 i 293 k.s.h.; por. wyrok SN z 17.12.2003 r., IV CK 305/02).

### **3) Wynagradzanie za pracę**

W tej dziedzinie wskazane jest uzależnienie wynagrodzenie pracownika zarządzającego w większym stopniu od wyników jego pracy, biorąc pod uwagę rezultat ekonomiczny osiągnięty przez zarządzaną jednostkę. Jednak obowiązujące przepisy nie pozwalają na odstępianie w przypadku tych pracowników od ogólnych zasad wynagradzania za pracę (zob. art. 78 § 1 k.p.; por. wyrok SN z 24.9.2009 r., II PK 57/09). Możliwe jest wzmocnienie w ramach warunków wynagradzania elementu premiowego lub prowizyjnego, co jest jednak dopuszczalne również w przypadku pracowników niebędących menedżerami.

Natomiast zakładowy układ zbiorowy pracy ani regulamin wynagradzania nie mogą określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (zob. art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.)

#### **4) Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy**

Wątpliwości budzi celowość stosowania do osób zarządzających zakładem pracy, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pełnego zakresu ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Jednak w uchwale składu 7 sędziów z 16.5.2012 r., III PZP 3/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej nie jest wyłączone roszczenie pracownika o przywrócenie o pracy. Dokonany przez pracownika wybór tego roszczenia wiąże sąd, jeżeli członek zarządu pozostawał w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę pod ochroną szczególną w rozumieniu art. 45 § 3 k.p.

Dodać trzeba, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy pozostaje osłabiona w przypadku pracowników zarządzających zakładem pracy, zatrudnionych na podstawach pozaumownych (powołanie, wybór), co wynika jednak ze względów nawiązujących do podstawy nawiązania stosunku pracy, a nie z charakteru powierzonych obowiązków.

#### **5) Czas pracy**

Ustawodawca zmodyfikował przepisy o czasie pracy poprzez uelastycznienie czasu pracy i wyłączenie niektórych norm ochronnych w przypadku pracowników zarządzających zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. W szczególności pracownicy ci wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.).

### VI. Umowy prawa cywilnego. Kontrakty menedżerskie.

Umowy prawa cywilnego, na podstawie których osoba fizyczna świadczy usługi, zaliczane są do podstaw tzw. zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym. Z punktu widzenia prawa pracy mogą być one zatem traktowane jako szczególne formy zatrudnienia, niepodpadające pod pojęcie stosunku pracy. Należy wszakże pamiętać, że z punktu widzenia prawa cywilnego mamy do czynienia z umowami uregulowanymi w ramach tej gałęzi prawa.

Delimitacja zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i zatrudnienia cywilnoprawnego jest przedmiotem przepisów art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. Kwestia ta, należąca do tematyki prawa stosunku pracy, nie będzie jednak omawiana w ramach niniejszego wykładu.

Natomiast istotne znaczenie ma konstatacja, że wśród umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest świadczenie usług, wyróżniamy **umowy nazwane i nienazwane**. Do umów nazwanych można zaliczyć m.in. umowę o dzieło (art. 627 k.c.), umowę zlecenia (art. 734 k.c.) i umowę agencyjną (art. 758 k.c.). Do nienazwanych umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). W tym kontekście na uwagę zasługuje **kontrakt menedżerski**, który może stanowić umowę nazwaną lub umowę nienazwaną stanowiącą podstawę zatrudnienia nietypowego o charakterze niepracowniczym.

Zarządzanie przedsiębiorstwem na podstawie kontraktów menedżerskich przewidują w szczególności:

- art. 45a i nast. ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 2152, ze zm.) – zarządzanie przedsiębiorstwem może być powierzone osobie fizycznej,

- art. 15a ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej – umowa o zarządzanie instytucją kultury,

- art. 5 ust. 1 ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1885) – przewiduje zawarcie umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji członka organu zarządzającego spółki wymienionej w ustawie.

W licznych przypadkach (np. spółki kapitałowe, instytucje kultury) zawarcie umowy cywilnoprawnej (menedżerskiej) ma charakter alternatywny w stosunku do nawiązania z zarządcą stosunku pracy, który będzie wykazywał cechy nietypowe (zob. poprzedni punkt).

Umowy o zarządzanie, o których jest mowa w ustawach odrębnych, są traktowane jako umowy nazwane lub nienazwane, w zależności od tego, czy regulacja prawna umowy

ma charakter wyczerpujący, a zwłaszcza, czy unormowano w niej elementy istotne umowy, wraz ze wskazaniem jej ustawowej nazwy.

W pozostałym zakresie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (a także o zarządzanie jego częścią), zawierane w obrocie gospodarczym, noszą charakter umów nienazwanych. Do umów tych stosuje się, zgodnie z zasadami przyjętymi w gałęzi prawa cywilnego, odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego, zwłaszcza części ogólnej prawa zobowiązań, a także – w zależności od charakterystyki konkretnej umowy - przepisy o umowach nazwanych, które są najbardziej zbliżone są stosunku umownego uregulowanego przez strony. Zgodnie z cywilistyczną zasadą autonomii woli, zasadnicze znaczenie przy określeniu treści stosunku umownego przypada woli stron (art. 353<sup>1</sup> k.c.).

Zobowiązaniem wykonawcy umowy (menedżera) jest prowadzenie za wynagrodzeniem przedsiębiorstwa drugiej strony, na jej rzecz, we własnym imieniu bądź w imieniu podmiotu będącego właścicielem przedsiębiorstwa.

Kontrakt menedżerski pozostawia stronom o znacznie większą swobodę kształtowania ich stosunków, niż w przypadku umowy o pracę. Nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy i odpowiedzialności pracowniczej. Umowa może być rozwiązana przez zleceniodawcę, jak i zleceniobiorcę (menedżera) w trybie określonym w umowie. Wynagrodzenie menedżera może być ukształtowane w sposób zależny od wyniku działalności gospodarczej przedsiębiorstwa zarządzanego przez menedżera.

Natomiast zakładowy układ zbiorowy pracy ani regulamin wynagradzania nie mogą określać warunków wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.).

Jednak jeżeli w realiach wykonywania kontraktu menedżerskiego występują cechy stosunku pracy, w zwłaszcza podporządkowanie menedżera na rzecz podmiotu zatrudniającego (art. 22 § 1 k.p.), to mamy w istocie do czynienia ze stosunkiem pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p.).

## VII. Samozatrudnienie

Samozatrudnienie nie jest pojęciem prawnym polskiego prawa pracy. Termin ten nie jest również używany w aktach normatywnych należących do innych gałęzi prawa. Jest to natomiast termin ukształtowany w języku prawniczym, wywodzący się z angielskojęzycznego

słowa *self-employment*. Brak definicji prawnej samozatrudnienia wpływa na niejednolite jego pojmowanie w doktrynie prawa.

Można wyróżnić następujące znaczenia terminu „samozatrudnienie”:

1) samozatrudnionym w **najszerszym znaczeniu tego słowa** jest każda osoba fizyczna prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą, o której jest mowa w art. 3 ustawy z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1292 ze zm.),

2) samozatrudnionym jest osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą w ramach stałej współpracy z jednym tylko kontrahentem lub prawie wyłącznie na rzecz jednego kontrahenta; mówimy w tym przypadku o **samozatrudnieniu ekonomicznie zależnym**, w odróżnieniu od **samozatrudnienia ekonomicznie niezależnego**, które jest wykonywane na rzecz nieograniczonego kręgu kontrahentów,

3) samozatrudnionym jest **osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą osobiście (wyłącznie własnymi siłami)**, bez posługiwania się osobami zatrudnionymi przez niego na podstawie stosunku pracy lub umów cywilnoprawnych.

Samozatrudnienie plasuje się w istocie w ramach kategorii zatrudnienia niepracowniczego cywilnoprawnego. Osoba wykonująca działalność gospodarczą (samozatrudniona) zawiera bowiem w ramach tej działalności umowy cywilnoprawne z kontrahentem (odbiorcą jej usług) lub większą ilością kontrahentów.

Wyróżnienie kategorii prawnej samozatrudnienia ma zasadniczo na celu objęcie osoby samozatrudnionej niektórymi regulacjami ochronnymi odnoszonymi przez Kodeks pracy do pracowników.

W obecnym stanie prawnym przypadki odniesienia uregulowań prawa pracy do osób samozatrudnionych są jednak odosobnione. Można wskazać na regulacje prawne w następujących dziedzinach:

1) Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Pracodawca obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304 § 1 k.p.). Analogiczny obowiązek odnosi się do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 304 § 3 k.p.). Jednocześnie na osobach prowadzących działalność gospodarczą spoczywają obowiązki z zakresu b.h.p. (art. 304<sup>1</sup> k.p.).

2) Równe traktowanie.

Osoby wykonujące działalność gospodarczą lub zawodową zostały objęte rozwiązaniami określonymi w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. DzU z 2016 r., poz. 1219).

W zakresie określonym w punktach 1) i 2) uprawnienia przysługują osobom samozatrudnionym w najszerszym znaczeniu tego słowa.

### 3) Wynagrodzenie za pracę

Osobom fizycznym wykonującym działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego przysługuje minimalne wynagrodzenie godzinowe za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, jeżeli:

- nie zatrudniają one pracowników lub nie zawierają umów ze zleceniobiorcami,
- przyjmują one zlecenie lub świadczą usługi na podstawie umów, o których jest mowa art. 734 i 750 k.c. na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności (art. 1 pkt 1b ppkt a) ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2177 ze zm.)

### 4) Zbiorowe prawo pracy

Osoby samozatrudnione korzystają z wolności koalicji, a także z uprawnień przewidzianych przez zbiorowe prawo pracy, jeżeli:

- świadczą pracę za wynagrodzeniem,
- nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia,
- mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy (art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. DzU z 2019 r., poz. 263 ze zm.).

Uprawnienia określone w punktach 3) i 4) przysługują zatem osobom samozatrudnionym, wykonującym działalność osobiście, tj. niezatrudniającym innych osób w ramach stosunku pracy i umów cywilnoprawnych (w zakresie wynagrodzenia minimalnego – na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu - art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c.).

Odrębnym zagadnieniem jest **samozatrudnienie pozorne**. Samozatrudniony pozornie jest podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą na podstawie ustawy – Prawo przedsiębiorców. Zawiera on ze swoim jedynym kontrahentem formalnie umowę



cywilnoprawną, która jest jednak wykonywana przy występowaniu cech wskazujących na istnienie stosunku pracy – pod kierownictwem kontrahenta, który jest w istocie pracodawcą samozatrudnionego w rozumieniu Kodeksu pracy. Takie sytuacje wiążą się w praktyce z zastępowaniem, pod naciskiem dotychczasowych pracodawców, pracy świadczonej w ramach stosunku pracy przez działalność gospodarczą zarejestrowaną przez dotychczasowego pracownika, który wykonuje nadal te same obowiązki. Tak określona osoba „samozatrudniona” ma w istocie status pracownika, przy uwzględnieniu regulacji art. 22 § 1- § 1<sup>2</sup> k.p.

### VIII. Praca nakładcza

W ramach **umowy o pracę nakładczą** wykonawca pracy, zwany również chałupnikiem, **wykonuje pracę, samodzielnie lub przy pomocy innych osób**, najczęściej we własnym mieszkaniu, **na zlecenie i rachunek nakładcy, z materiałów i surowców przez niego powierzonych**.

Umowa o pracę nakładczą była wykorzystywana na szerszą skalę w okresie PRL, ze względu na to, że poszerzała ona niewielkie wówczas możliwości prowadzenia niepracowniczej działalności zarobkowej przez osoby fizyczne. Obecnie popularność tej umowy zmalała, wobec konkurencyjności form wykonywania pracy (usług) na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Charakter prawny umowy o pracę nakładczą jest przedmiotem kontrowersji. Po pierwsze, wskazuje się, że umowa ta jest podstawą niepracowniczego zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym. Po drugie, wyrażany jest pogląd, że stanowi ona odrębną umowę nazwaną prawa pracy. Po trzecie, istnieje stanowisko traktujące ją jako umowę nienazwaną, wykazującą podobieństwo zarówno do umowy o pracę, jak do umowy o dzieło. Bez względu na przyjęcie określonego poglądu, nie budzi wątpliwości, że **umowa o pracę nakładczą nie jest umową o pracę ani inną podstawą nawiązania stosunku pracy (zob. art. 2 k.p.)**, mimo że status wykonawcy umowy o pracę nakładczą jest przybliżony do statusu prawnego pracownika.

Kodeks pracy reguluje umowę o pracę nakładczą wyłącznie w art. 303 § 1 k.p., który nie zawiera samodzielnej treści normatywnej, poprzestając na odesłaniu do aktu wykonawczego, wydanego w wykonaniu zawartego w nim upoważnienia. Stosownie do art. 303 § 1 k.p., zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy,

został uregulowany w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19).

Umowa o pracę nakładczą powinna być zawarta na piśmie, z określeniem rodzaju umowy i jej podstawowych warunków, a w szczególności rodzaju pracy i terminu jej rozpoczęcia oraz zasad wynagradzania.

Umowę tę zawiera się na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nie określony.

W umowie strony określają minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy. Minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie co najmniej 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jeżeli jednak praca nakładcza stanowi dla danego wykonawcy wyłączone lub główne źródło utrzymania, to ilość gwarantowanej mu pracy powinna zapewnić osiągnięcie wynagrodzenia nie mniejszego od minimalnego wynagrodzenia

Umowa o pracę nakładczą może być rozwiązana:

- w każdym czasie na mocy porozumienia stron,
- za wypowiedzeniem, w przypadku umowy na okres próbny i na czas nieokreślony, z zachowaniem terminów wypowiedzenia określonych w § 4 ust. 2 i 3 powyższego rozporządzenia,
- bez wypowiedzenia przez nakładcę i chałupnika, w przypadkach określonych odpowiednio w §§ 6 i 8 rozporządzenia.

Wykonawcy przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę obliczone według stawek jednostkowych, a gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy - przy zastosowaniu innej odpowiedniej formy wynagrodzenia za tę pracę, ustalonej w umowie lub w obowiązujących u danego nakładcy zasadach wynagradzania wykonawców.

Wykonawcom przysługują także inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, określone dla pracowników zatrudnionych u danego nakładcy, jeżeli prawo do tych składników wynagrodzenia i świadczeń oraz zakres ich stosowania do wykonawców ustala układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania albo umowa.

Za szkodę wyrządzoną nakładcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających z umowy oraz za szkodę w mieniu powierzonym wykonawca odpowiada na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników (art. 114-127 Kodeksu pracy).

Wykonawcy przysługuje ponadto szereg uprawnień określonych szczegółowo w przepisach powyższego rozporządzenia Rady Ministrów, m.in. w zakresie świadczeń z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie nakładcy, urlopu wypoczynkowego oraz powszechnej i szczególnej ochrony pracy.